



ЎЗБЕКИСТОНДА ХУСУСИЙ СЕКТОРДА ИШЧИ КУЧИГА БЎЛГАН ТАЛАБНИНГ ҲОЛАТИ ВА УНИНГ БАНДЛИКНИ ТАЪМИНЛАШДАГИ АҲАМИЯТИ

Ганиев Бахтиёр Зулфиқор ўғли

*Тошкент давлат иқтисодиёт университети таянч докторанти,
Тошкент, Ўзбекистон. baxtiyor.ganiyev@bk.ru*

DOI: https://doi.org/10.55439/EIT/vol10_iss3/a7

Аннотация

Ушбу мақолада Ўзбекистонда ишчи кучига бўлган талабнинг хусусий секторда шаклланиши, унинг бандликдаги аҳамияти ва уни таҳлил этишнинг объектив сабаблари ёритилган. Шунингдек, мақолада ишчи кучига бўлган талабни хусусий секторда шакллантирувчи корхоналар демографияси ҳамда ишчи кучи бандлигининг иқтисодиёт тармоқлари кесимида тақсимланиши баён этилган. Бозор иқтисодиётида мамлакат учун макро даражадаги муаммо ҳисобланадиган ишсизликни паст даражада ушлашда мавжуд ҳамда янгидан яратиладиган корхоналар сиғим ҳамда миқдор жиҳатдан ишчи кучи тақлифига мутаносиб бўлишини таъминлаш аҳамиятли ҳисобланади.

Калит сўзлар: ишчи кучига талаб, ишчи кучи бандлиги, иш ўринлари, корхоналар демографияси, фирмалар, хусусий сектор.

Аннотация

В данной статье описано формирование спроса на рабочую силу в частном секторе Узбекистана, его значение в трудоустройстве и объективные причины его анализа. Также в статье описывается демография предприятий, формирующих спрос на труд в частном секторе, а также распределение рабочей силы по отраслям экономики. В условиях рыночной экономики важно удерживать на низком уровне безработицу, которая является для страны проблемой макроуровня, и обеспечивать, чтобы действующие и вновь создаваемые предприятия были соизмеримы с предложением рабочей силы по мощности и количеству.

Ключевые слова: спрос на труд, занятость рабочей силы, рабочие места, демография предприятий, фирмы, частный сектор.

Abstract

This article describes the formation of demand for labor in the private sector in Uzbekistan, its importance in employment and the objective reasons for its analysis. The article also describes the demographics of enterprises that shape the demand for labor in the private sector, as well as the distribution of labor force across sectors of the economy. In a market economy, it is important to keep unemployment at a low level, which is a macro-level problem for the country, and to ensure that existing and newly created enterprises are commensurate with the supply of labor in terms of capacity and quantity.

Keywords: labor demand, labor force employment, jobs, enterprise demography, firms, private sector.

Кириш

Бугунги кунда бутун жаҳон иқтисодиёти турли хил кутилмаган ўзгаришларни бошдан кечираётган бир пайтда, ишчи кучига бўлган талабнинг доимий миқдор ва

таркиб жиҳатдан ўзгариб туриши барча мамлакатлар учун бу йўналишда тадқиқотлар олиб борилишининг аҳамиятини янада орттиради. Чунки, иқтисодий назариядан маълумки, ишчи кучи ишлаб чиқариш омилларидан бири ҳисобланади. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг мамлакатимиз тадбиркорлари билан очиқ мулоқот шаклидаги учрашувда сўзлаган нутқида таъкидланганидек, “Тадбиркорликни жадал ва янада кенг ривожлантириш учун барча шароитларни яратиш – энг муҳим вазифамиздир”.¹ Шундай экан, қанчалик ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш ҳажми ошса бу ишчи кучига бўлган талабнинг ошишига ва мамлакатда ялпи даромаднинг ҳамда аҳоли жон бошига даромаднинг ошишига сабаб бўлади. Барчамизга маълумки, дунёдаги барча ҳукуматлар айниқса ривожланаётган давлатлар учун улар аҳолисининг доимий иш ўринларинларига эга бўлиши, фаровон ҳаёт кечириши ҳамда доимий даромад манбаига эга бўлиши тўғрисидаги масалалар кун тартибидеги масалалар ҳисобланади. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Статистика қўмитаси маълумотларига асосан, мамлакатимиз аҳолисининг ўсиш даражаси 2000 йилдан буён ўртача 1,65 фоизни ташкил этмоқда ва умумий ҳолатда ўсиш даражаси ҳам ўсиш ҳусусиятига эга эканлигини ҳисобга оладиган бўлсак, мазкур ҳолат юқорида санаб ўтилган масалаларни Ўзбекистон учун ҳам долзарблигини янада оширади. Шунинг учун ишчи кучига бўлган талабни ҳосил қилувчилар ҳажмининг уни таклиф қилувчилари сонига мутаносиблини таъминлаш жуда муҳим ҳисобланади.

Маълумки, ишчи кучига бўлган талабни сектор бўйича қарасак, давлат ҳамда хусусий секторга бўлинади. Нафақат Ўзбекистонда балки бутун дунё тажрибасида ҳам хусусий сектор энг катта ҳажмдаги ишчи кучи ресурсларига талабни юзага келтирувчи ҳисобланади. Фикримизни қўйидаги таҳлиллар орқали далиллаштирамиз. Ишчи кучи бозорида мулкчилик турлари бўйича бандликни қарайдиган бўлсак, у ерда 2010 ва 2020 йиллар оралиғида маълумотлар таҳлил қилинганда давлат секторида бандлар ҳажмининг ўсиши ўртача 0,31 фоизни, хусусий секторда эса 1,6 фоизни ташкил этган. Хусусий тадбиркорлик субъектларида бандлар умумий бандликка нисбатан ўртача 81,4 фоизни ва давлат сектори 18,6 фоизни ташкил этган. Таҳлилдан кўриниб турибдики, нодавлат секторида бандлик давлат секторида бандликдан 4 баробарга юқори бўлиб, бу эса доимий равишда мазкур соҳада тегишли чора-тадбирларни олиб боришни талаб этади.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Мамлакат аҳолисининг эркин иш топиши учун шарт-шароит яратадиган самарали иқтисодий сиёсат ҳамда ҳуқуқий асосларнинг мавжудлиги жуда аҳамиятли. Аммо, бу ҳуқуқий асослар иқтисодий ўсиш ҳамда товар ва хизматларга бўлган ялпи талабни ошириш билан уйғунликда амал қилиши керак. Шунингдек, юқоридаги мақсадга эришиш учун нафақат ҳуқуқий база балки бизнес циклини барқарорлаштирадиган, янги иш ўринларини яратишга хизмат қиладиган инвестицияларни таъминлайдиган фискал ҳамда монетар сиёсатнинг ёрдами зарур бўлади. Одатда, дунё бўйича кўплаб давлатларда ишчилардан кўра иш ўринлари сони камлиги кузатилади. Сўнги йилларда инфляцион таргетлаш орқали нархлар даражасининг барқарорлигига эришиш марказий банк томонидан амалга ошириладиган монетар сиёсатнинг асосий мақсадларидан бирига айланди. Islam ва Kusera ўзларининг илмий мақоласида иқтисодиётда инфляцияни назорат қилиш муҳим ҳисобланади, аммо бунга ишсизликнинг ошиши ҳисобига эришилиши керак эмас, балки у инвестициялар ва янги иш ўринлари сонининг ошишига хизмат қилиши керак дея таъкидлайди [1]. Шунингдек энг кам ойлик иш ҳақи ва юридик шахслардан олинадиган фойда солиғидаги ўзгаришлар ҳам бандлик талабининг эластиклигига таъсир этади. Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, тадбиркорлик субъектлари ишчи кучига

бўлган талабни шакллантириш фаги ноёб омил сифатида қаралиши зарур [2]. Аммо, 90-йилларда ишчи кучи бозорида мувозанатни сақлаш мақсадида тадбиркорларнинг иш ҳақини белгилаш бўйича қарорларига эркинлик бериш, фиссал ва монетра сиёсатга доир турли хил чоралар ҳам етарлича фойда бермаган бир пайтда, фақатгина иқтисодийётда кичик бизнес вакиллари кўпайтириш ишчи кучи бозорида ишчи кучи ортиқчалиги ортиб кетишига йўл бермади [3]. Ишчи кучи бозори доимий ўзгарувчан ҳарактерга эга бўлади. Ишчиларнинг аксарият қисми ўз ишларидан айрилган пайтда, ишсизларнинг кўпчилиги ўзлари учун янги иш топишади кўпчилиги. Баъзи фирмалар иш ўринларини қисқартириш орқали жон сақлашга ҳаракат қилса, баъзилари вакант жойларни яратиб ўсишга эришади. Айрим ҳолларда, иш банд бўлганлар бир иш берувчидан иккинчисига тўғридан-тўғри кўчиб ўтади. Мазкур иш ўринлари ва ишчилар оқими бизнес цикларида сезиларли ўзгаради [4]. The OECD Jobs Strategy юқори сифатли инклюзив бандликни таъминлашда фаол ишчи кучи бозори сиёсатини аҳамиятини ёритиб берди. Жумладан, бундай сиёсат ишчиларни фирмалар, иқтисодийёт тармоқлари ҳамда ҳудудлар кесимида тақсимлашга ва муқим иш жойига эга бўлмаганларни ҳимоя қилиш ва уларни зарур қобилиятлар билан қуроллантиришга ёрдам беради [5].

Хитой тажрибасига кўра, 1986-2005 йиллар оралиғида, шаҳарларидаги хусусий тадбиркорлик субъектларига ўзининг ишчи кучини таклиф қилувчилар ҳажмининг 10% ошиши ишчи кучига бўлган талаб эластиклигини 3.1 дан 5.5 га оширган ҳолда, иш ҳақи даражасининг 1.8% дан 3.2% гача ошишига сабаб бўлган. Муаллифлар томонидан ҳукумат вакиллари хусусий сектор ишчи кучи бозорида иш ҳақиларнинг минимал даража (price floor) га яқинлашишини олдини олиш мақсадида ишлаб чиқариш омилларининг хусусий сестор томон мобиллигини оширишни ҳисобга олишларини тавсия қилишган [6].

Хитойга ўхшамаган ҳолда, европанинг ривожланган давлатлари ҳамда АҚШда ишчи кучига бўлган талабдаги ўзгаришлар таҳлили ишлаб чиқаришнинг автоматлашув даражаси ва унинг натижасида юзага келадиган ўзгаришларни ҳисобга олишни тақозо этади. Сўнги икки аср мобайнида иш ҳақилар асосан ишлаб чиқариш самарадорлиги ҳисобига ўсди ва иқтисодий тараққиётга ўзининг ҳиссасини қўшди дейиш мумкин. Аммо, яқин ўн йилликлар давомида янги касб ва малака талаб этувчи технологик ўзгаришлар ишчи кучининг меҳнат бозорида қатнашишига салбий таъсир этаётганини кўриш мумкин [7].

Ишчи кучига бўлган талаб ва яхши иш ўринларини яратиш фирмаларнинг сонидаги ўзгаришга боғлиқ. Халқаро тажриба таркибий ўзгаришларни бошдан кечираётган мамлакатларда иккита моделни кўрсатади: (i) кичикларига қараганда яхшироқ ишларни таклиф қилишга мойил бўлган йирик фирмалар; ва (ii) қишлоқ хўжалиги каби паст маҳсулдорлик мавжуд тармоқларида пайдо бўладиган ёки бошқа тармоқлардаги маҳсулдорликнинг тез ўсиши натижасида алмаштирилган ишчи кучи оқими одатда кичик ва ўрта корхоналар томон йўналади [8].

АҚШ иқтисодийётига назар ташлайдиган бўлсак, у ерда охириги ўн йилликларда айрим жумбоқли ҳолатларни кузатиш мумкин. Жумладан, иқтисодий фаолиятнинг кўпроқ қисмини йирик фирмалар ташкил этади, янги тадбиркорлик субъектлари яратилиши секинлашган ва ишчиларнинг ЯИМ дан оладиган улуши кичиклашган. Аҳоли сонидаги пасайиш “ёши катта” тадбиркорликларни улушини оширган ҳолда, иқтисодийётда янги фирмалар пайдо бўлишини пасайтиради. Қизиқарлиси, ишлаб чиқаришга аълоқадор бўлмаган ҳодимлар умумий бандликда камайган [9]. Ёш бўйича қарасак, фирмалар “катта”, “ўрта”, “кичик” ва “чақалоқ” (инфант) бўлади. Швеция мисолида амалга оширилган тадқиқотга кўра, “чақалоқ” фирмалар дастлаб молиявий чекланганлик муаммосига эга бўлганлиги сабабли ишчиларга нисбатан пастроқ ойлик таклиф қилади. Ишчи кучи бозорига энди қадам қўйган ишчилар эса, малака ва

тажриба чекланганлиги туфайли ўртача иш ҳақидан пастроқ маошга рози бўлиши мумкин. Натижада ёш ишчи иш ҳақидан йўқотишга учрайди, аммо узоқ муддатли ишсизлик муаммосини четлаб ўтади [10]. Бу орқали хусусий секторда янгидан ташкил этилаётган фирмалар аҳамияти яхшироқ тушуниш мумкин.

Тадқиқот методикаси

Мамлакатимизда нодавлат секторда ишчи кучига бўлган талабнинг шаклланиши ва уни ошириш имкониятларини ўрганиш ва илмий тадқиқ қилиш мобайнида илмий абстракциялаш, қиёсий ва тизимли таҳлил, синтез, индукция ва дедукция, статистик гуруҳлаш ва бошқа илмий билиш усулларида атрофлича фойдаланилди.

Таҳлил ва натижалар

Шу сабабдан мамлакатимизда ҳам бу борада кўплаб ишлар амалга оширилмоқда. Жумладан, тадбиркорлик соҳасини янада ривожлантириш учун талайгина қонун ҳужжатлари қабул қилиниб, бу йўналишда ҳуқуқий асослар яратилиниб келмоқда. Қуйидаги, 1-жадвалда бир қанча наъмуналарни кўришимиз мумкин.

1-жадвал

Ўзбекистонда тадбиркорлик соҳаси бўйича сиёсатни янада ривожлантиришнинг айрим ҳуқуқий асослари²

Т/Р	Қонун ҳужжати номи	Ҳужжат рақами	Кучга кириш сана
1.	Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси	-	08.12.1992
	“2022 — 2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида” ги Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармони	ПФ-60-сон	29.01.2022
2.	“Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида” ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни	ЎРҚ-328-сон	02.05.2012
3.	“Тадбиркорлик фаолияти соҳасидаги лицензиялаш ва рухсат бериш тартиб-таомилларини янада қисқартириш ва соддалаштириш, шунингдек, бизнес юритиш шарт-шароитларини яхшилаш чора-тадбирлари тўғрисида” Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармони	ПФ-5409-сон	12.04.2018
4.	“Республика ҳудудларида тадбиркорлик инфратузилмасини ривожлантиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида” ги Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони	ПФ-54-сон	21.01.2022
5.	“Маҳаллада тадбиркорликни ривожлантириш, аҳоли бандлигини таъминлаш ва камбағалликни қисқартириш бўйича давлат сиёсатининг устувор йўналишлари тўғрисида” ги Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони	ПФ-29-сон	03.12.2021
6.	“Тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш тизимини	ПҚ-5087-сон	22.04.2021

Т/Р	Қонун ҳужжати номи	Ҳужжат рақами	Кучга кириш сана
	такомиллаштириш, ишбилармонлик муҳитини янада яхшилаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида” ги Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори		
7.	“«Маҳаллабай» ишлаш тизимини амалиётга жорий этиш ва аҳолининг тадбиркорлик ташаббусларини янада қўллаб-қувватлаш чора-тадбирлари тўғрисида” ги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг Қарори	152-сон	19.03.2021
8.	“Аҳоли ва тадбиркорлик субъектларига кўрсатиладиган давлат хизматлари тўғрисида маълумот бериш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида” ги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг Қарори	179-сон	03.04.2021

1-жадвал маълумотларига асосан у ерда бир қанча тадбиркорлик соҳасини назорат қилиш ва ривожлантиришга қаратилган ҳуқуқий асослар бўйича наъмуналар келтирилган. Мисол учун, “Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида” ги Ўзбекистон Республикасининг Қонунининг 8 моддасида тадбиркорлар “.....кредитлар олишга, бошқа юридик ва жисмоний шахсларнинг пул маблағларини ҳамда ўзга мол-мулкни шартнома шартлари асосида жалб этишга, шу жумладан биноларни, иншоотларни, ускуналарни ва ўзга мол-мулкни олишга ва (ёки) текин, ижарага (лизингга) олишга ҳамда уларни тадбиркорлик фаолиятини амалга оширишга йўналтиришга” ҳақли эканликлари келтириб ўтилган.

“Тадбиркорлик фаолияти соҳасидаги лицензиялаш ва рухсат бериш тартиб-таомилларини янада қисқартириш ва соддалаштириш, шунингдек, бизнес юритиш шарт-шароитларини яхшилаш чора-тадбирлари тўғрисида” Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонида кўра 2018 йил 1 июндан тадбиркорлик соҳасидаги лицензиялаш ва рухсат бериш ҳусусиятига эга ҳужжатларни расмийлаштириш муддатини қисқартириш ҳамда рухсат бериш тартибларининг айримларини бирлаштириш каби чора-тадбирларнинг амалга оширилганлиги тадбиркорлик субъектларининг ўз фаолиятларини янада ривожлантириш ҳамда янги фаолиятларнинг бошланиши учун аҳамиятли туртки бўлиб хизмат қилади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Аҳоли ва тадбиркорлик субъектларига кўрсатиладиган давлат хизматлари тўғрисида маълумот бериш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида” ги 179-сонли қарори ҳам тадбиркорлик субъектлари учун ҳам муҳим саналади. Қарорга кўра, Ягона интерактив давлат хизматлари порталида хорижий ва маҳаллий инвесторлар ҳамда тадбиркорларга доимий равишда сўнги ҳуқуқий маълумотларни бир нечта тилларда етказиб бериш жорий этилиши кўзда тутилган. Умуман олганда, тадбиркорлик субъектларининг давлат идоралари билан боғлиқ бўлган муурожаатларни кўриб чиқиш каби масалаларда жараёнларини тезлаштириш мақсад қилинган.

Бундан ташқари давлат томонидан мазкур соҳада амалга оширилган яна бир муҳим чора-тадбирладан бири – бу Тадбиркорлик фаолиятини қўллаб-қувватлаш

давлат жамғармаси (Жамғарма) Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан имзоланган 2017-йил 17 августдаги “Тадбиркорлик фаолиятини қўллаб-қувватлаш давлат жамғармасини ташкил этиш тўғрисида” ги ПҚ-3225-сонли Қарори ҳисобланади. Бугунги кунда Тадбиркорлик фаолиятини қўллаб-қувватлаш давлат жамғармаси Тадбиркорликни ривожлантириш агентлиги ҳузурида фаолият юритади.

Жамғарманинг икки хил турдаги молиявий хизмат мавжуд: кичик бизнес субъектлари томонидан ишлаб чиқариш фаолияти учун олинадиган кредитлар учун 1) кредит суммасининг 50 фоизигача аммо 8 миллиарддан ошмаган ҳолда кафиллик бериш ва 2) кредит фоизининг бир қисмини қоплаш мақсадида компенсация ажратиш. Шунингдек, ҳозирда бир вақтнинг ўзида кафиллик ҳамда компенсация хизматидан бир вақтнинг ўзида фойдаланиш амалиёти ҳам мавжуд.

Тадбиркорлик фаолиятини бошлаш ниятини билдирдиган “Ижтимоий ҳимоя ягона реестри” ахборот тизими рўйхатига кирган фуқаролар учун кредит суммасининг 75 фоизигача, аммо базавий ҳисоблаш миқдорининг 150 бараваридан кўп бўлмаган кредитлари бўйича кафиллик тақдим этилади.

Юқоридаги каби мисолларни кўплаб келтириш мумкин. Сўнги йилларда янги бизнес вакилларининг шаклланиши, мавжуд тадбиркорлик субъектларининг фаолиятини кенгайтириш ҳамда тадбиркорлик муҳитини янада яхшилаш борасида жуда катта ишлар амалга оширилганининг гувоҳи бўлмоқдамиз.

Шу билан биргаликда, ишчи кучи бозори бўйича тадқиқотлар ишчи кучига бўлган талабни унинг таклифига муносиблиги нуқтаи назаридан муайян бир ёндашувларни ишлаб чиқишга зарурат борлигига ишора бермоқда. Ушбу заруратнинг айрим сабабларини қуйида келтириб ўтаемиз.

- Аҳоли сонининг ўсиш хусусиятига эга бўлиши
- Ишчи кучига бўлган талабнинг таркиб жиҳатдан доимий ўзгаришда бўлиши
- Мамлакатнинг жаҳон иқтисодиётига интеграциялашув даражаси
- Иқтисодий сиёсат ҳолати
- Фавқулотда ҳолатлар

Ишчи кучига бўлган талаб томондан масалага ёндашадиган бўлсак, уни таклифга нисбатан муносиблигини таъминлашда барча йўналишдаги бир-биридан мустақил бўлган: 1) қонун чиқарувчи, 2) ижро этувчи ҳамда 3) суд ҳокимиятларининг ролини тенг кучли дейиш мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар маҳкамасининг 23.12.2017 йилдаги “Ишга жойлаштиришга муҳтож аҳоли сонини аниқлаш, шу жумладан, уй хўжалиklarини меҳнат билан бандлик масалалари бўйича ўрганишлар ўтказиш, шунингдек, меҳнат ресурслари, бандлик ва аҳолини ишга жойлаштириш балансини шакллантириш методикасини такомиллаштириш тўғрисида” ги 1011-сонли қарорига кўра Ўзбекистон Республикасининг ишчи кучига бўлган талаб ҳамда унинг таклифи ўртасидаги баланснинг 2018 йил 1 апрелдан бошлаб юритилишини амалиётга жорий этилиши кўзда тутилган. Шунингдек, мазкур балансни юритиш учун Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги Ўзбекистон Республикаси Иқтисодий тараққиёт ва камбағалликни қисқартириш вазирлиги ва Давлат статистика қўмитаси масъул этиб белгиланган.

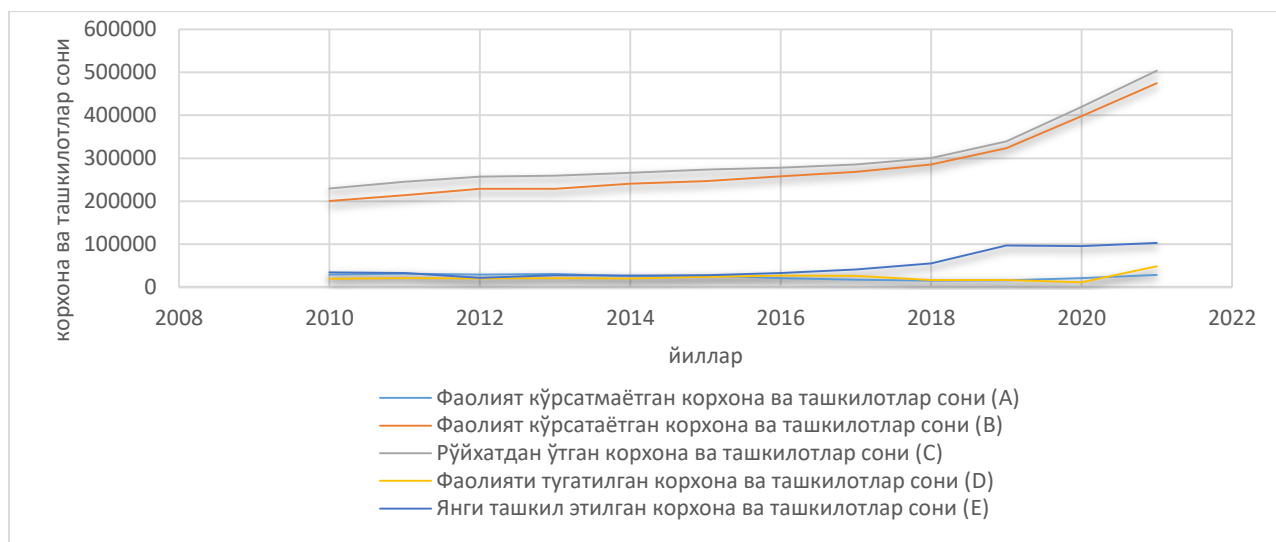
Ўзбекистонда ишчи кучига бўлган талабни хусусий секторда шакллантирувчилар статистикасига қондирилган талаб жиҳатидан қарасак қуйидагича маълумотларни кўришимиз мумкин.

Ўзбекистонда корхона ва ташкилотлар демографияси таҳлили.³

Йил-лар	Фаолият кўрсатмаётган корхона ва ташкилотлар сони (бирликда) (A)	Фаолият кўрсатаётган корхона ва ташкилотлар сони (бирликда) (B)	Рўйхатдан ўтган корхона ва ташкилотлар сони (бирликда) (C)	Фаолияти тугатилган корхона ва ташкилотлар сони (бирликда) (D)	Янги ташкил этилган корхона ва ташкилотлар сони (бирликда) (E)	Фарқи (бирликда) (E-D)	D/E (foizda)	A/B (foizda)	A/C (foizda)
2010	28953	200951	229904	19459	34326	14867	56,7	14,4	12,6
2011	31420	214084	245504	20762	32715	11953	63,5	14,7	12,8
2012	28866	228736	257602	20025	21890	1865	91,5	12,6	11,2
2013	30445	229177	259622	21305	27819	6514	76,6	13,3	11,7
2014	25196	241201	266397	19974	26933	6959	74,2	10,4	9,5
2015	26940	246687	273627	23667	27915	4248	84,8	10,9	9,8
2016	20694	257758	278452	27220	32747	5527	83,1	8,0	7,4
2017	16933	268428	285361	26475	41013	14538	64,6	6,3	5,9
2018	14709	285531	300240	16673	55011	38338	30,3	5,2	4,9
2019	15517	323517	339034	16880	96743	79863	17,4	4,8	4,6
2020	21357	398133	419490	11547	95311	83764	12,1	5,4	5,1
2021	28341	475197	503538	48676	102804	54128	47,3	6,0	5,6

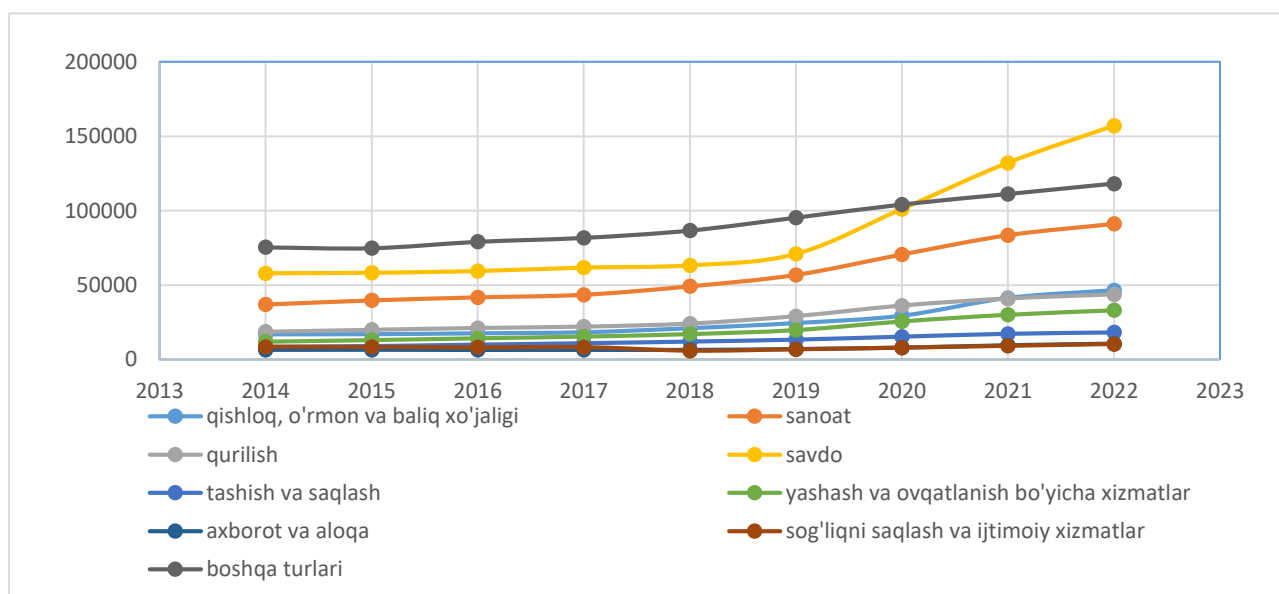
Юқоридаги жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, оҳирги ўн йилликда фаолият кўрсатмаётган корхона ва ташкилотларнинг умумий рўйхатдан ўтган корхона ва ташкилотлар ҳажмидаги улуши кескин равишда пасайган, аммо оҳирги уч йилда бироз ошган. Яна бир эътиборли жиҳати шундаки, фаолияти пасив ҳолатда бўлган корхоналар сони энг паст кўрсаткичга (14709 та) етган 2018 йилдан 2021 йилгача 13632 тага ошган. Шунингдек, 2012 йилда янгитдан ташкилган корхоналар сонига деярли тенг миқдорда корхоналар фаолиятини тугатган бўлиб, берилган вақт мобайнида кескин камайишга эришилганини кўриш мумкин. Аммо, 2021 йилдаги натижа (48676), яъни ўтган 2020 йилга нисбатан деярли тўрт баробарга ошгани ҳавотирланарли. Агар базис йилни 2010 йил деб оладиган бўлсак, фаолият кўрсатмаётган корхона ва ташкилотлар сони 2021 йилга келиб деярли ўзгармаганлиги, фаолият кўрсатаётган корхона ва ташкилотлар сони 2,4 баробарга, рўйхатдан ўтган корхона ва ташкилотлар сони 2,2 баробар, фаолияти тугатилган корхона ва ташкилотлар сони 2,5 баробар (салбий ҳолат), янги ташкил этилган корхона ва ташкилотлар сони 3 баробар ошгани маълум бўлади.

1- расмда ифодаланган корхона ва ташкилотлар демографияси ўзгаришига асосан айтиш мумкинки, сўнги йилларда мамлакатимизда амалга оширилган ислохотлар натижасида, давлат рўйхатидан ўтган ва актив ҳолатда фаолият юритилаётган корхоналар сони аҳамиятли даражада параллел равишда ошган. 2017 йилдан бошлаб корхоналарни янгитдан ташкил этиш бўйича ҳам фаолликни кўзатишимиз мумкин. Аммо корхоналар фаолиятини тугатиш ҳолатлари ҳам сезиларли даражада юқорилаган. Фаолият юритмасдан пасив ҳолатда бўлган корхона ва ташкилотлар сонига ҳам айрим тебранишларни кўришимиз мумкин. Бироқ, сўнги йилларда уларнинг сонига бироз кўпайиш ҳолати мавжуд.



1-расм. Ўзбекистонда корхона ва ташкилотлар демографияси ўзгариши.⁴

2-расмда берилган иқтисодиёт тармоқлари кесимида фаолият кўрсатаётган корхона ва ташкилотлар сони тўғрисидаги маълумотлар асосида айтиш мумкинки, 2018 йилдан бошлаб иқтисодиётнинг барча тармоқларида фаолият кўрсатиш бўйича корхоналар фаоллаша бошлаган. Бу ерда эътиборлиси шуки, савдо соҳасидаги корхоналар сони бошқа соҳаларга нисбатан доминантликни сақлаб қолган ва 2019 йилдан 2022 йилгача каррасига ўсганини кўришимиз мумкин. Шунингдек, охириги тўрт йилда иккинчи ўринни саноат тармоғи банд этиб келмоқда ва унда ўрта даражадаги ўсишни кузатишимиз мумкин. Қурилиш соҳасида уй-жой қурилиши ҳажмининг ошиши натижасида, мазкур соҳада ҳам фаолият кўрсатаётган фирмалар сони сезиларли даражада ошган. Бундан ташқари қишлоқ ҳўжалиги соҳасида ҳам қурилиш соҳасидаги каби фаолликни кузатиш мумкин.

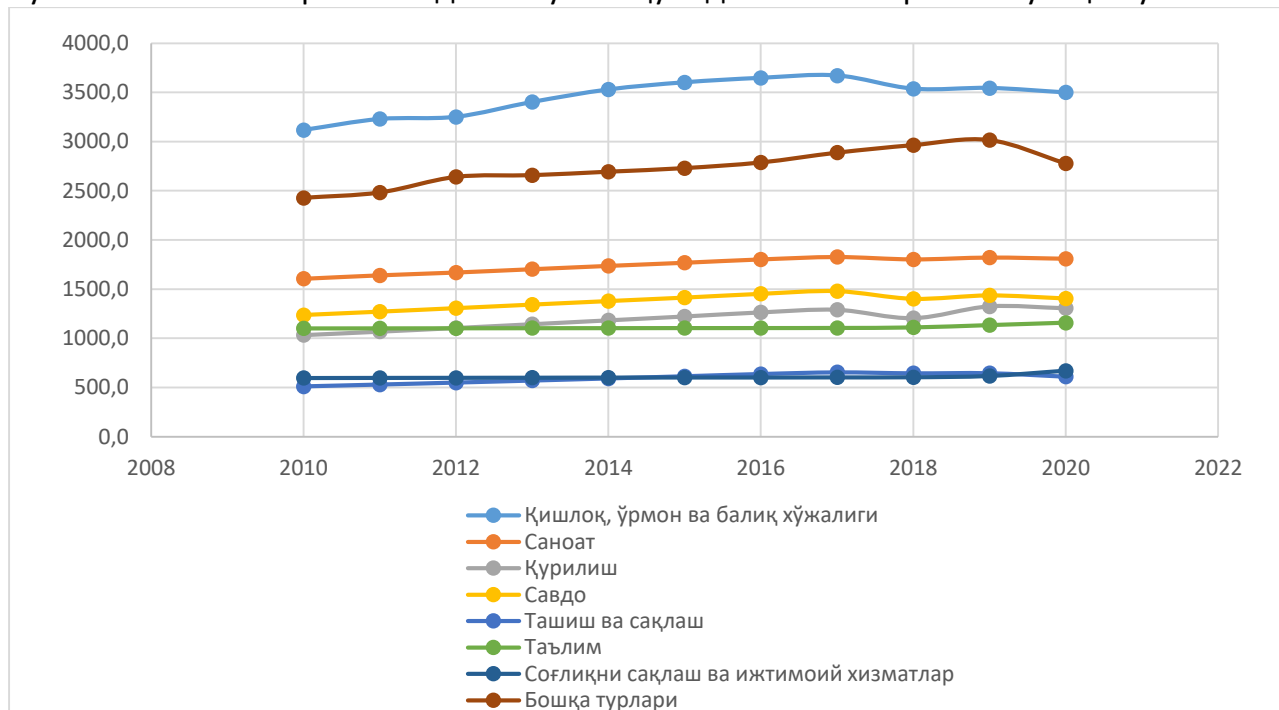


2-расм. Иқтисодиёт тармоқлари кесимида фаолият кўрсатаётган корхона ва ташкилотлар сони.⁵

⁴ Ўзбекистон Республикаси статистика қўмитаси маълумотлари асосида шакллантирилди.

⁵ Ўзбекистон Республикаси статистика қўмитаси маълумотлари асосида шакллантирилди.

Ишчи кучига бўлган талабни биз қондирилган (бандлар) ва қондирилмаган (ишсизлар) турларга ажратиб олдик. Агар мамлакатимизда қондирилган ишчи кучига бўлган талабга назар ташлайдиган бўлсак қуйидагича манзаранинг гувоҳи бўламиз.



3-расм. Иқтисодий фаолият турлари бўйича ишчи кучи бандлиги⁶

3-расм маълумотларидан маълумки, охириги декадада бандлик бўйича иқтисодий тармоқлари орасида қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги устун мавқега эгалик қилмоқда. Ундан кейинг ўринда саноат соҳаси қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалигидан деярли икки баробар кам миқдорда ишчи кучини ўзида банд қилиб келмоқда. Кейинги навбатда мос равишда савдо, қурилиш, таълим, ташиш ва сақлаш ҳамда соғлиқни сақлаш ва ижтимоий хизматлар соҳаларида ишчи кучи бандлиги таъминланиб келинмоқда ва умумий ҳолатда барчаси ўсувчан трендни намойиш этмоқда.

Хулоса ва таклифлар

Мамлакатимизда амалга оширилаётган ислохотлар натижаси ўлароқ, иқтисодий фаолият билан шуғулланиш учун имкониятлар янада кенгайди:

1. Тадбиркорлик фаолиятини тартибга солувчи ҳуқуқий база шакллантирилди;
2. Мулк дахлсизлиги ҳуқуқи яхшиланди.
3. Янгидан тадбиркорлик фаолиятини ташкил этишдаги тўсиқлар бартараф этилиб, талаб этиладиган вақт кескин қисқарди;
4. Молиявий чекланганлик муаммоси мавжуд фирмалар учун молиявий қўллаб-қувватлаш тизими такомиллаштирилди.

Натижада, янги иш ўринларини яратувчи сифатида қараладиган, янгидан ташкил этилаётган фирмалар сони кескин ошди. Аммо, бу ҳолатда айрим номутаносибликлар мавжуд. Сўнги йилларда савдо соҳасида янгидан ташкил этилган фирмалар бошқа соҳаларга нисбатан каррасига юқориликни, аммо банлик бўйича пасайишни кузатиш мумкин.

Фикримизча, хусусий секторда ишчи кучига бўлган талабни оширишда қуйидаги айрим жиҳатларни инобатга олиш мақсадга мувофиқ:

- Янгидан ташкил этилаётган тадбиркорлик субъектларининг бир қисми қисқа муддатли ҳаётийлик даврига эга эканлигини обектив ҳамда субъектив сабабларини тизимли таҳлил этиш.

- Тадбиркорлик субъектларини “ёш” ига кўра гуруҳлаш асосида уларнинг статистикасини юритиш.

- Бандликнинг иқтисодиётнинг турли тармоқларида мавжуд ҳамда янгидан яратилаётган фирмалари бўйича мутаносиб равишда тақсимланиши.

- Тармоқлардаги фирмалар сонидаги ўзгариш ва бандликдаги ўзгариш ўртасидаги номутаносибликни эътиборга олиш.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Islam, I. and D. Kucera. “Beyond Macroeconomic Stability: Structural Transformation and Inclusive Development”, Basingstoke/Geneva: Palgrave Macmillan/International Labour Office, 2014.

2. Paul Beaudry, David A. Green, and Ben M. Sand, “In search of labor demand”, American Economic Review, 2018.

3. Г.Қ. Абдураҳмонова “Кичик бизнесда аҳолини иш билан таъминлаш” (монография), Тошкент давлат иқтисодиёт университети, 2013

4. Michael W L Elsby, Axel Gottfries, Firm Dynamics, On-the-Job Search, and Labor Market Fluctuations, *The Review of Economic Studies*, 2021; rdab054, <https://doi.org/10.1093/restud/rdab054>.

5. Designing active labour market policies for the recovery © OECD 2021

6. Lakshmi Iyer, Xin Meng, Nancy Qian, and Xiaoxue Zhao, “Economic Transition and Private-Sector Labor Demand: Evidence from Urban China”, NBER Working Paper No. 19733, December 2013.

7. Georg Graetz, “Labor Demand in the Past, Present, and Future”, European Commission, Fellowship initiative, The productivity challenge: jobs & incomes in the drawing era of the intelligence robots, Discussion paper 114, October 2019.

8. “Хорошие рабочие места для инклюзивного роста в странах Центральной Азии и Южного Кавказа региональный отчет” под редакцией Джованни Капаннелли и Рави Канбур, Азиатский банк развития, февраль, 2019.

9. Hugo Hopenhayn, Julian Neira, and Rish Singhanian, “From Population Growth to Firm Demographics: Implications for Concentration, Entrepreneurship and the Labor Share” NBER Working Paper No. 25382, December, 2018.

10. Kristina Nyström, Gulzat Zhetibaeva Elvung, “New firms and labor market entrants: Is there a wage penalty for employment in new firms?” CESIS Electronic Working Paper Series Paper No. 319 T, June, 2013

11. www.lex.uz

12. www.stat.uz